



डी०पी०ओ० एवं सी०डी०पी०ओ० लीडरशिप डेवलपमेंट कोर्स

ट्रेनिंग ऑफ ट्रेनर

दिन 1-सत्र 2
सहानुभूति



सहानुभूति – क्या और क्यों

आपकी एक आगनबाड़ी कार्यकर्त्री के पति हॉस्पिटल में भर्ती है। कार्यकर्त्री काफी दिन से छुट्टी पर है वह बहुत परेशान है।

वह काम पर वापस आ गयी है, ठीक से नहीं कर पा रही।

आपकी क्या प्रतिक्रिया होगी ?

EMPATHY IS...



**LISTENING WITH THE
EARS OF ANOTHER**



**SEEING WITH THE
EYES OF ANOTHER**



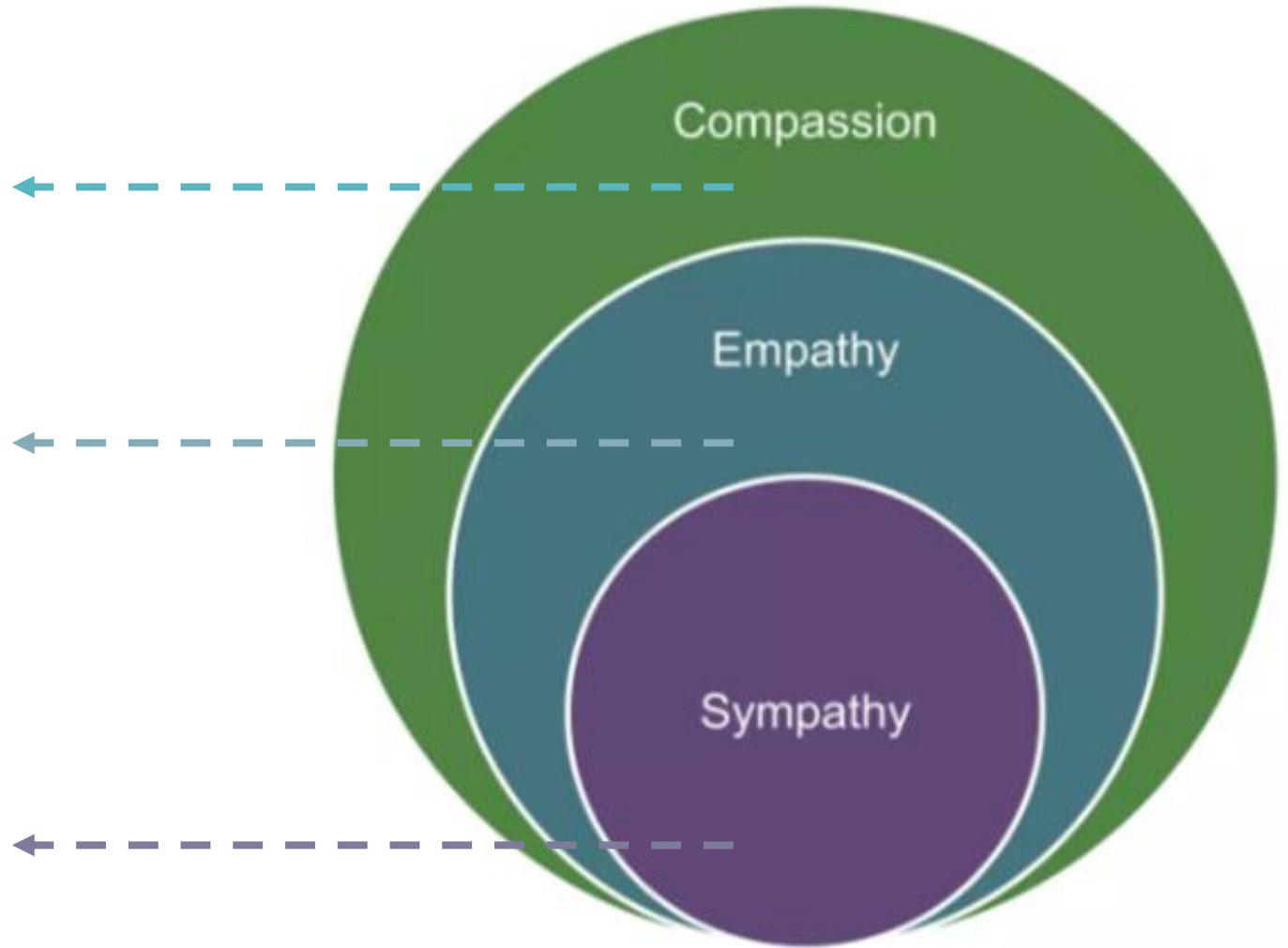
**FEELING WITH THE
HEART OF ANOTHER**

**It's All about
our People.**

“आपको मेरी मदद की क्या जरूरत है?”

“मैं आपका दर्द देख सकता हूँ और मैं समझ सकता हूँ। ”

“मुझे खेद है कि आपके साथ ऐसा हुआ।”



सहानुभूति क्यों मायने रखती है

सहानुभूति विश्वास को बढ़ावा देती है

संचार में सुधार करती है

एक सहायक कार्य वातावरण में योगदान देती है

एक सहायक कार्य वातावरण में योगदान देती है

डी०पी०ओ एवं सी०डी०पी०ओ के लिए, आंतरिक टीम और हितधारकों के साथ संबंध बनाए रखने के लिए सहानुभूति महत्वपूर्ण है।

कार्यस्थल पर सहानुभूति के लाभ

◆ बेहतर रिश्ते: सहानुभूति पूर्ण बातचीत सहकर्मियों के बीच तालमेल और विश्वास का निर्माण करती है।

◆ कम संघर्ष: सहानुभूति तनाव को कम करने में मदद करती है।



◆ किसी भी समस्या का समाधान आसानी से निकल आता है।

◆ सहयोग की भावना सहानुभूति पूर्ण नेतृत्व मनोबल और उत्पादकता को बढ़ाते है और सहायक वातावरण बनाते हैं।

सहानुभूति टीम वर्क को कैसे बढ़ाती है

- ◆ सहानुभूति पूर्ण नेतृत्व यह सुनिश्चित करता है कि टीम का हर सदस्य यह महसूस करें कि उसकी बात सुनी गई है, उसे समझा गया है और उसे महत्व दिया गया है, जिसका सीधा असर उनकी भागीदारी और प्रदर्शन पर पड़ता है।
- ◆ सहानुभूति सभी शामिल लोगों के दृष्टिकोण को समझने , समाधान खोजने में मदद करती है।
- ◆ यह सहयोग और विश्वास को बढ़ावा देता है, जो प्रभावी टीमवर्क के लिए आवश्यक हैं।



| Aspect | Empathy | Sympathy |
|-----------------------------|--|--|
| Emotional Connection | Involves shared emotional experience. You feel with the person | Involves feeling for the person, but there is no shared emotional experience |
| Focus | Focus on understanding & sharing emotions | Focus on feeling sorry for the other person's situation |
| Action | Leads to action to help | Results in offering a kind gesture , kind words without necessary help |
| Impact at workplace | Builds trust and support fostering relation building | Can create a sense of distance or emotional separation |
| Purpose | Provide emotional support | Express concern only |
| Outcome | Leads to a sense of validation and a strong emotional bond | May make the other person feel pitied or isolated |

लेकिन टीम के साथ
सहानुभूति रखते समय
मेरी सीमाएँ क्या हैं?



भावनात्मक संतुलन:

सहकर्मी के संघर्षों के साथ सहानुभूति रखते हुए, यह ध्यान रखे कि आप उनका पूरा बोझ न उठा लें।

व्यक्तिगत सीमाओं का सम्मान करें:

सहानुभूति रखें, लेकिन अपनी भलाई या जिम्मेदारियों से समझौता न करें। अपने नुकसान से बचने के लिए यह जानना महत्वपूर्ण है कि कब मना करना है या सीमाएँ निर्धारित करनी हैं।

स्पष्ट अपेक्षाएँ:

सहानुभूति दिखाएँ, लेकिन अपनी भूमिका और टीम के भीतर अपेक्षाओं के बारे में स्पष्ट रहें। विशेष व्यवहार की अघोषित अपेक्षाओं को जन्म न दें।

कार्य की गरिमा बनाए रखें:

सहानुभूति को कभी भी अति-भागीदारी के साथ भ्रमित नहीं होना चाहिए। समझदारी से काम लें, लेकिन अपने लक्ष्यों और जिम्मेदारियों पर ध्यान केंद्रित रखें, और बहुत व्यक्तिगत होने या दूसरों को उन समाधानों के लिए आप पर निर्भर होने से बचें जिन्हें उन्हें स्वयं हल करना चाहिए।

आत्म-जिम्मेदारी को प्रोत्साहित करें:

दूसरों का समर्थन करते समय, उन्हें अपनी चुनौतियों का स्वामित्व लेने में मदद करें। सहानुभूति को मार्गदर्शन करना चाहिए, लेकिन समस्या-समाधान और स्वतंत्रता को प्रोत्साहित करना महत्वपूर्ण है।



धन्यवाद !!

